



TITLE:

# 外国人労働者の労働条件—ドイツの例—

AUTHOR(S):

久本, 憲夫

---

CITATION:

久本, 憲夫. 外国人労働者の労働条件—ドイツの例—. 経済論叢 1991, 147(4-5-6): 31-55

ISSUE DATE:

1991-04

URL:

<https://doi.org/10.14989/44773>

RIGHT:

# 經濟論叢

第147卷 第4・5・6号

---

社会統計学の「外敵」と「内敵」(1)……………	長 屋 政 勝	1
外国人労働者の労働条件……………	久 本 憲 夫	31
マレーシアの石油権益における連邦と州の対立 (1) ……	中 島 健 二	56
地方財政統制手段としての地方交付税 (2) ……	李 昌 均	66
1930年代の朝鮮における都市の構築と生成……………	松 永 達	83
カルドアの市場理論と価格論……………	服 部 茂 幸	104
自由貿易体制下の英国糖業 (1) ……	大 沼 稜	119
世紀転換期英国における地価課税運動 (1) ……	藤 原 一 哉	134
組織における人格の分裂と統合のメカニズム……………	磯 村 和 人	148
生活保護人員経費低下の促進要因としての 行政メカニズム……………	田 中 き よ む	165

学 会 記 事

---

平成 3 年 4・5・6 月

京 都 大 学 經 済 學 會

## 外国人労働者の労働条件

### ——ドイツの例——

久 本 憲 夫

#### I 目的と問題限定

外国人労働者問題がわが国において現代的テーマとして注目を浴びて以来すでに数年がすぎた。外国人問題は、西ドイツの経験が持ち出されることが多い。理由がないわけではない。イギリスやフランスなどは巨大な旧植民地からの流入という事情があるし、アメリカには移民によって国家が設立されたという特殊事情がある。一民族が国民の圧倒的部分を占める国家への外国人労働者の導入という点で西ドイツが日本にもっとも近い存在だからである。西ドイツの事例についてはすでに手塚〔1989〕をはじめいくつかの論考が存在している。よく言われることとして、外国人労働者はその社会で底辺に位置し、差別を受ける惨めな存在としてイメージされることが多い。特に、西ドイツのトルコ人労働者についてはドイツで大問題となり、日本でも有名となった「最底辺」がある。このルポは外国人労働者の法的な不安定性と経済的な不安定性を描いた点で非常に優れている。しかし、西ドイツの外国人労働者の大多数がそうしたものだとはイメージすることは危険だろう。現実に外国人労働者はどの程度の収入をえているのか。ドイツ人とどの程度差があるのか。外国人は通常よく言われるように、景気がわるくなるとすぐに解雇されてしまうのか。外国人は労働組合や経営協議会にどの程度関与しているか。国籍による違いはどの程度なのか。ドイツ人は外国人に対してどのような差別意識を強く持っているのか。外国人はドイツ人にどのような差別を受けていると感じているのか。こうした問題について、われわれの知識は乏しい。

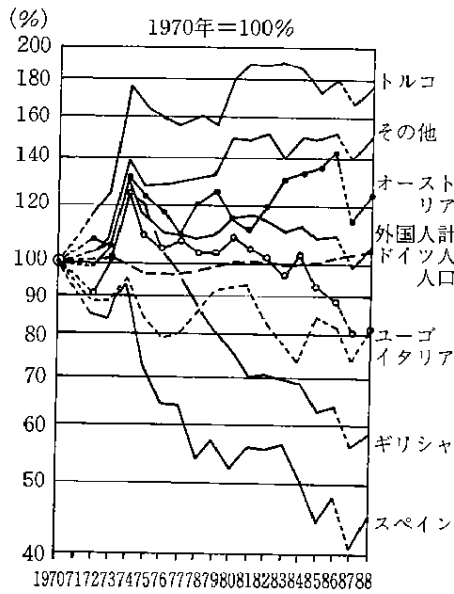
小論ではまず、最近の統計から外国人の状況を概観したのち、いささか古いけれども1970年代の後半から1980年代にかけて行なわれた複数の調査報告をサーベイすることを通じて、外国人労働者の「像」を具体化したい。もちろん、こうした調査報告が「不法就労者」を捉えていない可能性が大きい。「最底辺」が欠落しているかもしれない。しかし、「最底辺」は全体ではない。「合法的な」外国人労働者の労働状況をできるだけ事実即して把握することがまず最初になされるべきことであろう。小論の目的はまさにここにある。

## II 外国人就業の全般的状況<sup>1)</sup>

1988年4月時点で、西ドイツには約440万人の外国人が居住している。これは、全人口の約7%にあたる。国籍別の外国人数の推移(第1図)をみると、73年の外国人労働者募集ストップ以来一貫して減少しているのはスペイン、ギリシャである。EC加入により再びドイツに働きにくくもできるからであろう。それと対照的な動きを示しているのがトルコである。80年代前半に最高を記録している。その多くが家族呼び寄せであることは疑いない。また出生率の高さも影響していると思われる。また、84・85年に減少しているのは不況もさることながら、帰国促進立法の影響もあろう。もっとも帰国促進立法の効果は小さかったといってよい。外国人労働者の定住化傾向は、労働力率の動向に明確に示されている。たとえば、ドイツ人と外国人の労働力率は1970年には、42.7:70.8であったが1988年には48.2:51.4と大差なくなっている。15~65歳の労働力率の変化を見たのが第2図である。男性の接近、女性の逆転があきらかである。ここでは示していないが、国籍別にみると第1図に示した6か国の男性の15~65歳の労働力率がいずれも80%をこえているのに対し女性の場合にはユーゴ人の66.5%からトルコ人の41.4%までばらついている。外国人女性の35.0%を占めるトルコ人が外国人女性の労働力率を低めているのである。理

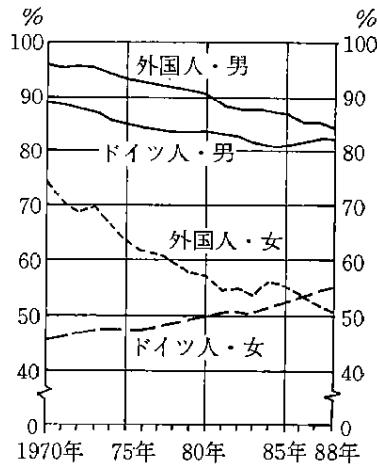
1) Ausländerfamilien 1988. Erwerbstätigkeit von Ausländer 1988, in: *Wirtschaft und Statistik* 2/1990, S. 80-94.

第1図 外国人の増減



出典: Wirtschaft und Statistik 2/1990.

第2図 16～65歳の労働力の推移



出典: 第1図と同じ

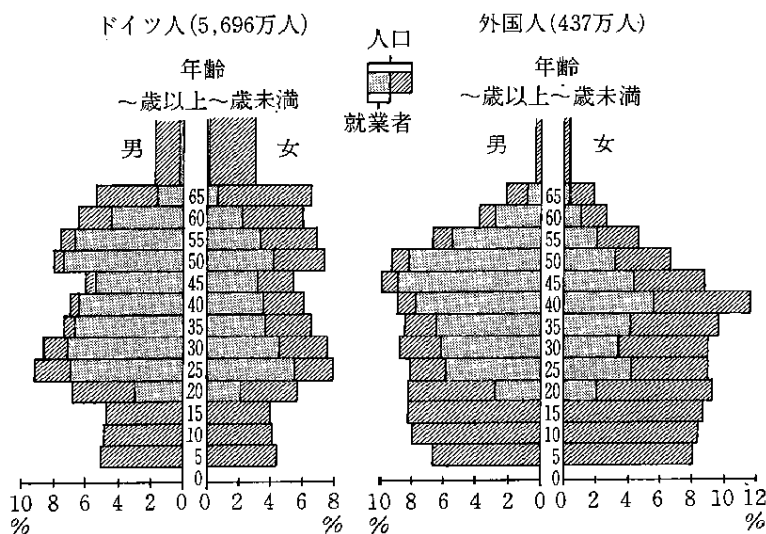
第1表 夫の国籍別にみた子供のいる家庭の子供の数

夫の国籍	一人	二人	三人以上	全体 (%)	平均 (人)	家庭数 (千人)
外国人全体	34.6%	38.3%	27.0%	100%	2.08	800
ギリシャ	38.5	48.1	13.5	100	1.77	52
イタリア	37.0	42.5	20.5	100	1.89	127
ユーゴ	34.8	44.6	20.7	100	1.92	92
トルコ	26.0	32.0	42.0	100	2.45	284

由として考えられるのが、まず子供の数である。第1表は妻の国籍別にみた子供の数だが、トルコ人妻の場合子供のいる割合が高く、かつその数も4割以上が3人以上なのである。

つぎに、外国人とドイツ人の人口・就業ピラミッドをみておこう(第3図)。まず目につくのが外国人に占める女性の割合の増大である。かつて出稼ぎ労働

第3図 年齢階級別人口および就業者の割合



出典：第1図と同じ。

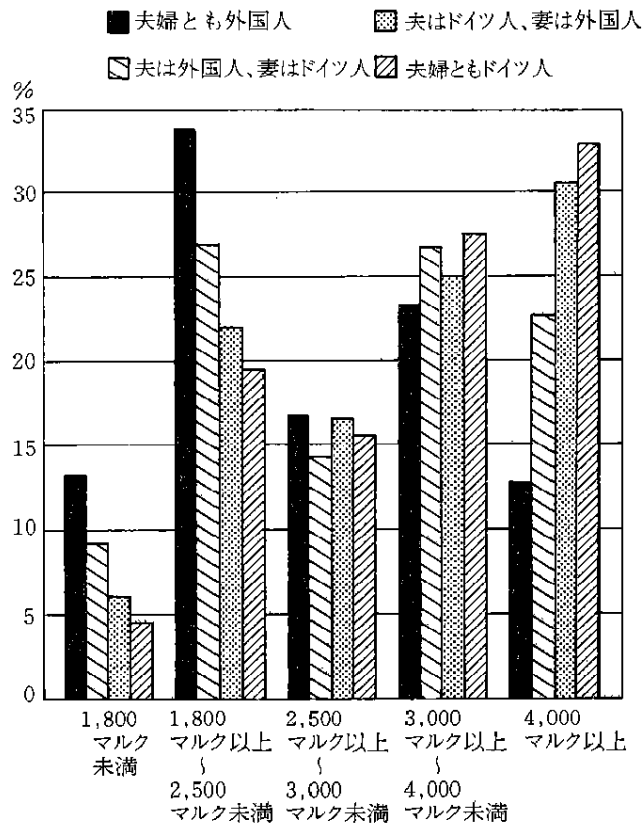
者とみなされていた外国人は圧倒的に働き盛りの男性で占められていた。たとえば外国人に占める20～45歳層の割合は1973年には66.4%であったが、1988年にはこの率は45.9%にまで低下している。また、男女比は1973年には1:0.598であったが、1988年には1:0.81にまで縮まっている<sup>2)</sup>。第2に、15歳未満人口の全体に占める割合が今や外国人のほうが多くなっている。ドイツ人13.7%に対し、外国人23.9%である。ドイツで家族を形成している外国人労働者はドイツ人以上に子供を育てている。第3に外国人の高齢者が少ない。募集停止から15年、彼らの年齢はまだ40代が中心である。しかし、今後高齢者が増えることは確実だろう。こうしてみると、外国人労働者を「出稼ぎ」と捉えることはできない。もちろん、EC内の労働力移動の自由化とともに、EC内では出稼

2) Ausländer im Bundesgebiet, in: *Wirtschaft und Statistik* 1975, S. 259-263. なお、本文中の数字は著者の計算による。

ぎ労働者は増えるかも知れない。しかし、募集停止までにやってきた外国人労働者は、確実にドイツに定住しているのである。彼らはもはや出稼ぎではない。そして、ドイツで生まれ育った二世は確実に増大している。

つぎに外国人就業者の労働比率の検討に移ろう。周知のように、外国人就業者は労働者（Arbeiter）が従来から多いが、88年になってもこの傾向に変わりはない。就業者に占める労働者の割合は72.0%，職員は20.8%である。外国人

第4図 子供のいる夫婦の所得分布



男子に限ると労働者比は76.3%, 職員比は16.4%となる。職員比のたかいは当然ながらオーストリア(52.0%)ほかの国々であり, トルコ人の場合には6.9%にすぎない。ちなみに, ドイツ人の場合労働者比は35.5%である。

さて, 家庭の手取り収入をドイツ人と外国人で比較したのが第4図である。ドイツ人家庭に比べて外国人家庭の収入は明らかに低い。では, この収入の低さは, 外国人に労働者特に不熟練労働者が多いことによるのだろうか。それとも, それだけではなくて, ドイツ人労働者と外国人労働者に賃金格差があるのだろうか。外国人は外国人であるが故に真っ先に解雇されるのだろうか, それとも雇用保証のない職場に多く働いているからこそ外国人は雇用が不安定なのであろうか。外国人労働者は労働組合や経営協議会にどの程度関与しているのだろうか。こうした点の検討に移ろう。

### III 外国人労働者の労働と参加

外国人とくにベネデスク3国やオーストリアなど以外出身の外国人就業者は, 依然として労働者が中心である。10年前とたいして変わっていない。そこで, 以下ではドイツ人労働者と外国人労働者の比較をおこなう。職員とくに上級の職員には外国人が少なく, 官吏は法律上ドイツ人に限られている。この点を考慮すれば外国人がドイツ人より収入が低いのは自明である。問題は労働者のなかでの格差である。以下では, 70年代後半におもに行われた三つの実態調査に依拠しながら, 外国人労働者の労働状況を検討しよう<sup>3)</sup>。

3) 以下の記述はおもに, Gaugler [1978] (以後, 調査1と略記), Kremer [1980] (以後, 調査2と略記), Gaugler [1985] (以後, 調査3と略記) に依拠している。調査の概要はつぎの通り。〔調査1〕 1976年実施の企業調査である。この調査はマンハイム大学の「外国人被用者の企業内統合」プロジェクトの結果である。この研究グループはボーフムのルール大学, ミュンヘンの「Sozialforschung Brög」研究所と共同して進められた。まず1976年4月予備調査がおこなわれた。40の事業所の担当者に質問票を二度配布して, それぞれ修正している。本調査の発送先はHandbuch der Großunternehmen 1976 にもとづいて, 次の基準のいずれか1つを満たしている企業である。1. 従業員200人以上, 2. 資本金50万マルク以上, 3. 売上げ500万マルク以上。発送数はランダムサンプルで3,822。産業分野は, 製造業(Verarbeitendes Gewerbe)にかぎられている。発送日は1976年5月21日, 1976年7月14日までに1,384の回答があった。回答のないところに二回目のアンケート発送し, 最終的に1,749の回答をえた。うち有効回答は1,696である。↗



## 1 労働条件

ここでは労働条件の中から、賃金、雇用、昇進、労働内容を取り上げる。まず、調査2によって国籍別の手取り月収を見ておこう。第2表がそれである。職業上の地位を補助労働者と専門労働者に分けてみる。職員層（Angestellte, ホワイトカラー）は除いている。ここで補助労働者とは不熟練作業または半熟練作業とみなされている作業をおこなっている労働者（Arbeiter, ブルーカラー）のことであり、専門労働者とは専門労働者の仕事と格付けられた作業をおこなっている労働者のことである。職業資格による区分ではない。これをみると、専門労働者の場合、ドイツ人と外国人の差はほとんどない。むしろ国籍による差のほうがめだっている。スペイン人が最も高く、トルコ人・ユーゴ人がドイツ人なみ、ギリシャ人・イタリア人がやや低い。補助労働者の場合には、

第2表 職業上の地位別にみた手取り月収

(単位はマルク。かっこ内はサンプル数)

	ギリシャ	イタリア	ユーゴ	スペイン	トルコ	ドイツ
補助労働者	1,219(160)	1,148(165)	1,154(142)	1,226(169)	1,205(184)	1,037(63)
専門労働者	1,326(39)	1,363(29)	1,406(64)	1,537(39)	1,418(40)	1,416(230)
平均	1,240(199)	1,180(194)	1,232(206)	1,284(208)	1,243(224)	1,334(293)

〔調査2〕 地域の外国人およびドイツ人への調査である。全国144の職安地区から、農業地域、有力な行政・公益事業・教育機関などのある地区、人工密集地域の周辺または中産業都市、ルール地域の都市、大都市または人工密集地区のそれぞれの代表5地区からランダムに18歳以上の外国人とドイツ人それぞれ300人を選んだ。外国人はギリシャ、イタリア、ユーゴスラビア、スペイン、トルコ国籍それぞれ60人とするものとされた。ドイツ人には文書によるアンケートを実施。外国人に対してはケルンの外国人相談所の相談員と協議の上、ドイツ語版の質問票を作成した。それを外国人は母国人の通訳を通して聞き、外国人の発言をドイツ人通訳がドイツ語に再び訳すという方式をとった。実施時期は1977年夏である。

〔調査3〕 1979年から1980年にかけて、鉄鋼・金属加工・化学・電機118事業所の166の職場（Abteilung）を調査対象としている。うち、個人分析については主要5カ国の外国人1246人、その他の外国人44人、ドイツ人1274人、マイスター134人（うち、外国人1人）である。国籍別にみるとトルコ人448人、ユーゴ人270人、イタリア人268人、ギリシャ人166人、スペイン人94人となっている。30歳未満、30～49歳、50歳以上の構成を見ると、ドイツ人28.9：53.7：17.4に對して、外国人は33.1：61.3：5.6となっており、平均すると外国人の方がドイツ人よりも若い。男女比ではドイツ人72.0：28.0に對し外国人65.9：34.1と外国人の方が女性の比率が高くなっている。

ドイツ人が外国人よりも低くなっている。第3表から推定できるようにドイツ人の補助労働者には女性が多いのに対して、外国人は男性がかなりを占めている。

第3表 男女別にみた労働者の手取り月収

	ギリシャ	イタリア	ユーゴ	スペイン	トルコ	ドイツ
男	1,866(136)	1,306(140)	1,377(138)	1,439(144)	1,412(153)	1,522(204)
女	969( 63)	856( 54)	936( 68)	936( 64)	878( 71)	903( 89)

それでは、外国人とドイツ人で所得格差はないのか。労働者全体を見ると、ドイツ人1,334マルクに対し外国人1,200マルク前後である。所得格差は確かにある。すでに述べたように、外国人に占める職員の割合はドイツ人よりも少ない。また労働者のなかでも外国人はドイツ人に比べ専門労働者が少ない。サンプル数の分布からみてとれるように、ユーゴ人をのぞいて外国人労働者の8割以上が補助労働者の地位に甘んじているのに対して、ドイツ人ではわずか2割強にすぎない。外国人は補助労働者、ドイツ人は専門労働者という構図が確認できる。ただし、これは外国人労働者が専門労働者になれないということを必ずしも意味しない。この点は、のちに検討しよう。

つまり、雇用関係上の地位の分布は外国人のほうが低い。しかし、ここで注目すべき点は、同一の地位でみた場合所得格差がほとんど見られないことである。なお、外国人とドイツ人が近い比率を占める職場の調査である調査3によれば、ドイツ人と外国人の平均月収は1,376マルク：1,333マルクであり、その差は非常に小さい。このうち残業部分がどの程度占めているのか、またドイツ人と外国人とどちらが多く残業しているかについてはわからない。ただ、残業希望について意識を見ると（第4表）、外国人の収入志向は非常に高いことがわかる。

つぎに雇用の安定性についてみてみよう。この点については調査1を見る必要がある。1975年の雇用変動である。いずれも1975年の労働者だけの数字である。これによれば、次のような結果となっている。まず年間離職率（離職者

第4表 残 業 希 望

ドイツ	マイスター	外国人計	トルコ	ユーゴ	ギリシャ	イタリア	スペイン	その他
20%	10%	48%	52%	48%	32%	53%	41%	52%

数／従業員数)をみると、ドイツ人18.6%外国人34.6%と大差がある。外国人労働者の離職率はドイツ人の約2倍に達している。これについて従業者数の規模間格差はみられない。つぎに採用率(採用者数／従業員数)である。ドイツ人17.0%、外国人が23.0%となっている。採用もまた外国人のほうが多いが離職などの差はない。景気後退期であるために採用よりも離職のほうが多くなっている。その結果、就業変動率((採用者数－離職者数)／従業員数)を見るとドイツ人-2.2%、外国人-10.1%である<sup>4)</sup>。外国人の雇用のほうが大きく減少している。外国人が雇用の不安定な職場で多く働いていることがわかる。

第5表 離 職 理 由

	全 体	外 国 人
解 雇	43.5%	47.7%
自 己 都 合	43.0	44.7
希 望 退 職	3.0	1.9
その他の理由	10.5	5.7

しかし、外国人が選択的に解雇されるかという問題になると微妙である。第5表は、離職者の離職理由を示したものである。残念ながら、ドイツ人と外国人の対比とはなっていないが、だいたいの傾向は読み取れる。ドイツ人と外国人の両方を含む労働者の離職理由は解雇と自己都合退職がいずれも4割強で同程度を占めている。解雇される労働者が多い。それに対して、希望退職は意外と少ない。鉄鋼業やVWなどの雇用調整では希望退職と早期年金化がかなりの比重を占めていたが<sup>5)</sup>、一般企業とくに外国人が比較的多く働いている企業では、解雇が重要な雇用調整手段であることに変わりないようである。つぎに外

4) 原典では就業変動率の分子は、(採用者数／離職者数)となっているが、これでは意味不明なので、採用者数－離職者数と判断した。

5) 鉄鋼業の雇用調整については拙稿〔1989〕を、VWについては徳永〔1985〕を参照されたい。

国人に限ってみても大きな変化はない。解雇による離職がやや多いものの、自己都合も多い。希望退職・その他ともに少なくなっている。「その他」の主な者が何かはあきらかではないが、ドイツ人の場合には早期年金化による離職が考えられる。

また、従業員規模と採用率の関係をみると、従業員数400人までは外国人の方が高くなっている。401人以上ではドイツ人と外国人で差がない。外国人の就業の有無別に、ドイツ人の年間離職率を見ると19.0%：15.1%，採用率を見ると17.7%：12.2%といずれも外国人の就業している事業所のほうが変動が激しい。さらに外国人率（従業員に占める外国人の割合）と年間離職率の関係では、外国人率の低いところではドイツ人と外国人の年間離職率の差が大きく、外国人率の高いところでは差は小さくなっている。たとえば、外国人率1～10%のところではドイツ人と外国人の年間離職率は15.6%：46.3%であるのに対し、外国人率が50%を越えているところではドイツ人36.3%に対し外国人31.3%と逆転している。

外国人の解雇率は平均してドイツ人の解雇率の二倍であり、自己都合離職率も同様である。これを外国人率別に見ると、外国人比率が1～10%ではドイツ人7.5%に対し外国人26.0%と大差がある。この差は外国人率の上昇とともに縮まり、50%を越えたところでは差がなくなっている（第6表）。つまり、外国人は雇用の不安定な職場に多い。ただ、ここで注意したいのはドイツ人と外国人が同程度あるいは外国人のほうが多く働いている職場では両者に差がないことである。

第6表 外国人率別にみた自己都合退職率および解雇率

外国人率	平均自己都合退職率		平均解雇率	
	ドイツ人	外国人	ドイツ人	外国人
1-10%	5.7%(270)	17.3%(270)	7.5%(270)	26.0%(270)
10-25%	7.0 (422)	12.6 (422)	7.5 (422)	16.8 (422)
25-50%	8.1 (337)	12.4 (337)	8.3 (337)	14.3 (337)
50%-	14.4 ( 85)	13.6 ( 85)	14.8 ( 85)	15.8 ( 85)
平均	7.1 (1,298)	13.7 (1,114)	8.2 (1,298)	18.2 (1,114)

第7表 解雇の危険を感じるか

ドイツ	外国人計	トルコ	ユーゴ	ギリシャ	イタリア	スペイン
38%	51%	62%	41%	66%	38%	45%

第8表 失業した場合に、失業期間が半年以上続くであろうと予想する者の割合

ドイツ	トルコ	ユーゴ	ギリシャ	イタリア	スペイン
34%	38%	18%	50%	40%	49%

さいごに、解雇の可能性と予想失業期間について調査3をみておこう。まず解雇への危機意識であるが、これは外国人のほうが強い(第7, 8表)。ドイツ人38%に対して、外国人は51%に達している。もっとも国籍による違いは大きく、イタリア人とユーゴ人はドイツ人と差はほとんどなく、トルコ人・ギリシャ人の危機意識が非常に強い。予想失業期間についてはユーゴ人が非常に短いのが目を引く。ユーゴ人は比較的安定した仕事についていると考えられる。雇用についての検討はこれで終え、つぎに昇進の状況に移ろう。

外国人労働者に昇進の道は開かれているのだろうか。ここでは、補助労働者から専門労働者へさらに班長(Vorarbeiter)、マイスター(Meister, 職長)への昇進を考える。まず、調査2によって補助労働者から専門労働者への昇進をみるが、その前に調査時点での西ドイツでの滞在年数の分布をしめす必要がある。第9表である。国籍によるばらつきがある。ギリシャ人がもっとも長く、イタリア人スペイン人とつづく。ユーゴ人・トルコ人は滞在8年以下が7割以上を占めている。この調査は1977年実施であるから、トルコ人などは70年代前

第9表 調査時点までの滞在期間(1977年後期)

	ギリシア	イタリア	ユーゴ	スペイン	トルコ
1—5年	9.1%	23.2%	28.0%	28.3%	31.2%
6—8年	34.1	29.5	51.4	29.3	42.3
9—14年	38.2	29.9	17.4	29.9	23.8
15年以上	18.6	17.4	3.21	2.4	2.7

第10表 本国での在学年数

	ギリシャ	イタリア	ユーゴ	スペイン	トルコ
0—4年	21%(47)	23%(58)	28%(62)	34%(85)	26%(58)
5—6年	66(151)	43(111)	4(10)	17(42)	55(121)
7—8年	4(8)	16(40)	28(63)	25(63)	10(22)
9年以上	10(23)	18(47)	40(90)	24(61)	9(21)
計	100(229)	100(256)	100(225)	100(251)	100(222)

半に大量に流入したことがわかる。本国での在学年数をみたのが第10表である。この表からわかるように、学歴の比較的高いのはユーゴであり、小学校卒にあたる5～6年の多いのがギリシャ・トルコ・イタリアである。西ドイツの義務教育年数は9年ないし10年であるから（さらにその後ギムナジウムなどに通わない者は職業学校への就学が義務づけられている。いわゆるパートタイム義務教育制度である）、ドイツ人に比べて外国人労働者の在学年数は低いと考えられる。言語・文化上の障害もさることながら、学歴の低さが昇進を難しくしているかもしれない。

本国での在学年数と西ドイツ入国直後に専門労働者として働いた者の関係を示したのが第11表である。両者の相関はあきらかである。本国で9年以上在学した労働者は入国当初から専門労働者として働く者が多い。トルコ人やユーゴ人の場合には5割を越えている。他方、6年以下の場合には1割程度にすぎない。在学年数の少なさのために専門労働者になれない外国人が多いのである。第12表は調査時点で専門労働者として働いている者の割合を教育水準別にみた

第11表 本国での在学年数と入国直後に専門労働者として働いた者の割合

	ギリシャ	イタリア	ユーゴ	スペイン	トルコ
0—4年	9%(47)	4%(58)	7%(62)	4%(85)	11%(58)
5—6年	9(151)	13(111)	0(10)	12(42)	13(121)
7—8年	25(8)	3(40)	24(63)	13(63)	23(22)
9年以上	35(23)	26(47)	54(90)	39(61)	62(21)
平均	12(229)	13(256)	30(225)	16(251)	18(222)

第12表 調査時点に専門労働者として働いている者の割合と教育

	ギリシャ	イタリア	ユーゴ	スペイン	トルコ
義務教育以下	15%(160)	8%(170)	5%(116)	10%(183)	12%(169)
義務教育以外も(本国)	31 ( 55)	32 ( 59)	60 (107)	62 ( 37)	33 ( 49)
義務教育以外も(ドイツ)	78 ( 28)	40 ( 20)	73 ( 22)	65 ( 2 )	77 ( 13)
平 均	28 (243)	16 (249)	35 (245)	24 (249)	20 (231)

ものである。ドイツで義務教育以外の教育（ほとんどが職業教育）を受けた者が専門労働者になる割合はイタリア人をのぞけば高い。現実に西ドイツで義務教育以上の何らかの（職業）教育を受ければ、外国人にも専門労働者への道は開かれている。もっとも、現実に西ドイツでこうした（職業）教育を受けている外国人は少ない。調査1によれば、外国人の訓練生は非常に少ない。18歳未満の若者の5人に3人は訓練関係にあるのに対し、外国人に限ると4人に1人になってしまう。全体としてみると、3分の1以上の事業所は、若者を訓練生としてのみ雇用しているのに対し、21.7%の事業所ではもっぱら半熟練・不熟練工として雇用している。外国人の若者が雇用されている事業所のうち、21%のところでは訓練生だけであるが、3分の2の事業所では外国人の若者は訓練生契約を結んでいない。つまり、不熟練・半熟練工として働いているのである。問題はここにある。

では、彼らに昇進の道は開かれているのか。第13表は入国直後の地位別に昇進を実現した者の割合である。ギリシャ人がもっとも高く21%である。予想されるように、滞在年数の長い国の外国人ほど職業的地位を改善した者の割合が

第13表 ドイツで職業的地位を改善した者の割合

入国直後	ギリシャ	イタリア	ユーゴ	スペイン	トルコ
補助労働者	21%(216)	6%(217)	11%(170)	12%(209)	9%(192)
専門労働者以上	19 ( 27)	6 ( 32)	4 ( 75)	10 ( 40)	8 ( 39)
平 均	21 (243)	6 (249)	9 (245)	12 (249)	9 (231)

（補助労働者から専門労働者へまたは専門労働者からマイスターなどへを指す）

高くなっている。この昇進が企業内で起こったのかどうかは確認できないが、すくなくとも滞在期間の長期化につれて、徐々にではあれ外国人にも昇進の道が開かれているとあってよいだろう。ただ、理由はわからないがイタリア人が例外となっている。つぎに役付工への昇進に移ろう。

外国人の役付工がどの程度いるかを調べているのは調査1である。それによれば、回答のあった1,514事業所のうち、311事業所(20.5%)に外国人の役付工(Vorarbeiter, Meister)がいた。外国人役付工の有無別に、事業所の平均をとったのが第14表である。外国人役付工がいる事業所は従業員規模が大きく、平均外国人率も32.6%と高い。しかし、女性比率や専門労働者比率などでは外国人役付工のいない事業所と大差がないことがわかる。職場に十分な数の外国人が働いてはじめて、外国人も役付工に昇進できるのである。また付間で、部下にドイツ人もいるかを聞いている。それによれば回答308事業所のうち283事業所(91.9%)では、ドイツ人もいると答えている。外国人役付工は外国人労働者集団の役付だけにとどまっているわけではない。

外国人労働者はドイツ人労働者よりも危険、劣悪な環境で働いているのだろうか。まず、調査1から労災と病休についてみておこう。第15表は1975年1年

第14表 外国人役付工の有無とクロス

	従業員数	外国人率	女性比率	専門労働者率	不熟練工率
外国人役付がいる	1,443人	32.6%	32.8%	14.6%	52.5%
いない	415人	17.2%	40.2%	14.5%	51.5%

第15表 労災率(カッコ内は記載のある事業所数)

	三日間を越える労災 (申告義務のある労災)	三日以内の労災
ドイツ人	11.4%(1,092)	7.4%(519)
外国人	19.5 ( 955)	13.5 (454)
計	11.3 (1,457)	8.1 (896)

注 記載のある事業所だけの数字であるため、たとえば三日を越える労災率についてみると全体の労災率はドイツ人と外国人の労災率のいずれをも下回る結果となっている。つまりこの数字は注意して見る必要がある。



第16表 外国人率別にみた労災率（カッコ内は記載のある事業所数）

外国人率	三日間を越える労災		三日以内の労災	
	外国人	ドイツ人	外国人	ドイツ人
1—10%	30.7%(190)	11.0%(189)	32.5%( 64)	12.8%( 63)
11—25%	17.6 (377)	11.4 (368)	13.2 (179)	7.2 (169)
26—50%	16.1 (313)	11.5 (308)	7.9 (166)	5.6 (156)
50%を越える	15.7 ( 75)	15.8 ( 74)	8.2 ( 45)	8.4 ( 38)

間における労災記述のある事業所における労災率をドイツ人と外国人にわけて聞いたものである。外国人が労災にあっていて比率はドイツ人よりも明らかに高い。これをみる限り、外国人は危険な職場で多く働いているように見える。しかし、労災率を外国人率とクロスさせてみると意外な結果があらわれる。第16表をみていただきたい。まず気がつくことは、外国人率の上昇とともに外国人の労災率が著しく低下していることである。たとえば3日以内の労災率をみると外国人率が1～10%の事業所では外国人の労災率は32.5%に達しているのに対して、50%以上の事業所では8.2%にすぎない。意外なことに、ドイツ人の労災率も外国人率50%以下までは低下している。この数字は、外国人率の高い所つまり外国人が多数就業している事業所が危険であるという「常識」を疑わせる。外国人に労災の割合が高いのは職場での意志疎通が十分でないからであるという理由が大ききように思える。職場に同国人が少なく相互の意志疎通が難しい場合に事故は起こりやすい。それに対して、外国人が多く職場で意志疎通が十分におこないえたり、対策が進められている場合には、労災は少なくなるのである。また外国人率が50%を越えた職場でドイツ人の労災率が高まって外国人と差がなくなっているのは、職場ではドイツ人がもはや多数派ではないという事実によって説明可能である。こうしてみていくと、外国人労働者が危険な職場に集中しているという「常識」は否定されるべきかもしれない。なお、ここではデータをあげないが病休についてはドイツ人と外国人でほとんど差はない。

つぎに、調査2によって仕事内容の評価をみよう。肉体的にきついか、精神

的にきついか、作業テンポが早い、注意力が必要か、災害や健康上の危険があるか、単調ないしつまらない仕事であるかという項目についての結果を第17表に示した。表の数字は評価の低いものを1、高いものを3とした平均値である。これを見ると補助労働者にせよ専門労働者にせよ、ドイツ人よりも外国人のほうが自分の仕事内容を低く評価していることがわかる。また、地位が上昇するにつれて仕事内容の評価は高まっている。

第17表 職業上の地位別にみた仕事内容の評価（仕事内容の各項目の平均）

	ギリシャ	イタリア	ユーゴ	スペイン	トルコ	ドイツ
補助労働者	1.69(166)	1.94(187)	1.85(150)	1.98(181)	1.88(189)	1.95( 68)
専門労働者	2.14( 44)	2.47( 32)	2.00( 65)	2.32( 47)	2.02( 40)	2.34(240)
より高い者	2.55( 31)	2.70( 10)	2.44( 16)	2.50( 16)	2.62( 8)	2.63(408)
平 均	1.88(241)	2.05(229)	1.93(231)	2.08(244)	1.93(237)	2.47(716)

## 2 労働組合・経営協議会への関与

外国人は、労働組合や経営協議会にどの程度関与しているのだろうか。この問題に移ろう。まず調査1をみよう。

### 〔外国人経営協議会員〕

外国人が就業している1,498事業所のうち1,300事業所が経営協議会について記載していた。1,300事業所のうち318事業所（24.4％）に外国人の経営協議会員がいた。第18表から明らかなように、外国人経営協議会員1人が3分の2をしめる。ドイツ人と外国人の両者を合計してみると、経営協議会員は現業従業員19人に1人の割合であるのに対して、外国人の場合には110人にひとりの割合となってしまう。外国人が経営協議会活動に参加する割合は低い。しかし、これをもって外国人が差別されているとみなすのは早計だろう。ドイツ人と外国

第18表 経営協議会における外国人

外国人経営協議会員数	1人	2人	3人	4人	5人以上
事業所数	209	63	27	12	7事業所

人が同程度占める職場ではこの傾向はみられないからである（後出の調査3の結果参照）。ドイツ人が圧倒的多数を占める事業所で外国人が選ばれる率が低くなるのはある意味で当然である。また外国人と一括するのも問題がある。国籍が違えば「外国人労働者」としての一体感も弱いかもしれない。さらに勤続年数は平均すればドイツ人よりも短いだろう。こうした点を考慮すれば、この数字は少数派対多数派の問題として捉えたほうが賢明かもしれない。なお、40%の事業所には専従の経営協議会員が存在していたが、外国人専従の記載はなかった（第19表）。つぎに労働組合の活動家である職場委員についてみておこう。

第19表 専従経営協議会員

専従会員数	1人	2人	3人	4人	5人	6人	6人以上(ママ)
事業所数	314	88	52	21	13	12	33

## 〔外国人職場委員〕

調査1によれば、外国人が就業している1498事業所のうち715事業所（47.7%）が職場委員数について記載している。このうち331事業所（46.3%）に外国人職場委員がいた。331事業所の36%では外国人職場委員は1人である。外国人職場委員は外国人労働者53人に1人であり、ドイツ人を含めた場合には職場委員は18人に1人となる。経営協議会員に比べ、ドイツ人との格差は縮小している。この理由は明らかではないが、少なくとも外国人労働者の労働組合参加率が低いことを推測させる。

すでに述べたとおり、調査3はドイツ人と外国人が同じ程度いる職場での職場単位の調査である。これを見ると、外国人の職場委員や経営協議会員の多いのに驚かされる。第20表をみていただきたい。まず、労働組合参加率であるがドイツ人67.9%に対し、外国人62.0%で差は6ポイントにとどまる。とくにトルコ人の場合にはドイツ人と遜色ない。職場委員については、ドイツ人5.8%に対し外国人17.8%となっており、イタリア人ギリシャ人の率が特に高い。また経営協議会員もドイツ人3.2%外国人7.7%で、特にイタリア人の率が高く

第20表 経営協議会員，職場委員，労働組合員の割合

	ドイツ	マイスター	外国人計	トルコ	ユーゴ	ギリシヤ	イタリア	スペイン	その他
組合員	67.9%	60.6%	62.0%	65.6%	59.3%	59.2%	61.8%	64.8%	47.7%
職場委員	5.8	8.3	17.8	5.6	14.3	33.1	33.2	11.0	31.8
経協員	3.2	3.0	7.7	2.3	1.9	7.0	20.3	9.9	22.7
サンプル数	1,215	132	1,221	430	258	157	241	91	44

\* マイスター132人のうち外国人は1人のみ。

第21表 事業所内での労働運動

	ドイツ	マイスター	外国人計	トルコ	ユーゴ	ギリシヤ	イタリア	スペイン	その他
消極的	22%	11%	34%	17%	48%	51%	33%	31%	44%
控え目	54	46	47	63	37	36	36	53	50
やや積極的	17	37	11	12	7	7	17	8	6
積極的	8	5	9	8	8	6	15	8	0
サンプル数	1,197	132	898	287	197	122	194	64	34

なっている。本論のテーマからずれるが、マイスター（職長）の組合参加率，職場委員・経営協議会員になる率などが一般労働者と大差ない点は職場の労働運動をみるうえで注目すべき点である。

つぎに事業所内での労働運動（従業員集会での関与の程度）の結果を示したのが第21表である。なお表で「控え目」とあるのは調査票では「私はときどき集会に出席するが発言しない」という項目を選んだ者のことであり、「やや積極的」とは「私はほとんどすべての集会に出席し、ときどき発言もおこなう」を選んだ者のことである。これをみると、外国人はドイツ人に比べて「消極的」とする者の率がたかく22%に対し34%となっている。全体としてみれば、外国人はドイツ人に比べ従業員集会などでの発言はやや消極的である。しかし、その差は予想されるほど大きくない。サンプル抽出上の偏りがあるのかもしれないが、総じていえば外国人の多い職場では、外国人はかなり発言しているように思える。

最後に労働組合，経営協議会への期待についてみておこう。第22表は労働組

第22表 労働組合はあなたの個人的状況を改善すると思うか

	ドイツ	マイスター	外国人計	トルコ	ユーゴ	ギリシャ	イタリア	スペイン	その他
改善する	22%	10%	26%	14%	39%	22%	38%	20%	6%
ダイタイ改善	48	34	34	41	25	34	31	30	52
ほとんどせず	26	45	23	25	24	23	17	34	6
まったくせず	4	12	18	21	13	21	14	16	36

第23表 経営協議会の活動に満足しているか

	ドイツ	マイスター	外国人計	トルコ	ユーゴ	ギリシャ	イタリア	スペイン	その他
大満足	22%	20%	28%	15%	51%	18%	33%	23%	15%
やや満足	53	57	38	40	22	47	47	47	27
やや不満	19	22	18	23	13	12	12	14	21
不満	6	1	16	23	14	2	8	16	36

合への評価、第23表は経営協議会の評価を問うた結果である。ドイツ人に比べ外国人の組合への評価はやや低い。肯定的評価（改善+だいたい改善）は、ドイツ人7割に対し外国人は6割にとどまっている。また「まったくせず」とする強い否定的評価は外国人のほうがはるかに高い。ただし「改善する」と評価する割合は外国人のほうが多い点、国籍別にみるとユーゴ人イタリア人に肯定的意見が強いことも注意したい。つぎに経営協議会への評価であるが、これも労働組合への評価と同様の傾向を指摘することができる。肯定的評価はドイツ人75%に対し外国人66%でやはり10ポイント近くの差がある。

### 3 外国人の不満

まず、調査2からドイツ人の差別意識と外国人の被差別意識をみておこう。第24表がそれであるが、これについては少し説明が必要である。この設問はドイツ人に対してはこうなっている。「よく聞かれるいくつかの意見を以下であげています。これらの見解のどれにあなたは同意し、どれに反対しますか」として、強く同意・同意・反対・強く反対のどれかを選ばせている。たとえば、

第24表 ドイツ人の差別意識と外国人の被差別意識

差別項目	ドイツ	ギリシャ	イタリア	ユーゴ	スペイン	トルコ
住居	7%	70%	74%	61%	67%	87%
雇用保障	51	55	60	34	66	87
仕事内容	46	72	76	74	73	92
報酬	10	50	41	44	48	65
社会保障	24	50	40	64	61	66
行政の扱い	5	45	26	36	37	51
(サンプル数)	1,421	301	306	287	320	299

雇用保障の項目ではつぎのような意見が掲げている。「あるドイツ企業で労働力を解雇しなければならなくなったならば、外国人を真っ先に解雇すべきである。」この意見に強く同意ないし同意した割合がこの表に載せてある数字である。それに対し外国人にはつぎのように聞いている。「あなたがドイツでした経験にもとづいて考えた場合、以下の認識のどれに同意し、どれに同意しませんか」として、常に当てはまる、たいてい当てはまる、滅多に当てはまらない、当てはまらないのいずれかから選ばせている。雇用保障についてはこうなっている。「ドイツ企業で労働力を解雇しなければならなくなったならば、外国人（当該国籍の人）が真っ先に解雇されている。」この認識を常に当てはまる、またはたいてい当てはまるとした者の割合が表に示されているのである。これをみると、ドイツ人がとくに外国人と区別して扱われるべきだと考えている項目は、雇用保障と仕事内容であることがわかる。他方、外国人は差別を受けていると感じている割合は全体を通じて高いが、なかでも「仕事内容」具体的に言えば汚い仕事・緊張度の高い仕事・単調な仕事が外国人に与えられていると感じている。ついで「住居」の被差別意識も高い。こうしたドイツ人と外国人の差別被差別感情が職場や地域における一つの大きな緊張要因になっていることは疑いない。

不満を職場に限ってみよう。以下では、調査3に依拠する。第25表は職場で不満を持っている者の割合である。これをみるとドイツ人49%、外国人58%と

第25表 職場の不满——何らかの不满を持っている者の割合

ドイツ	外国人計	トルコ	ユーゴ	ギリシャ	イタリア	スペイン
49%	58%	61%	45%	62%	71%	46%

第26表 特に不満な点

	賃金	雇用	肉体的負荷	同僚	単調さ	自立性	上司	責任(?)
ドイツ人	21%	13%	9%	5%	8%	7%	4%	3%
外国人	32	23	14	10	3	3	7	2

9ポイントの差がある。とくにイタリア人は不満を持つ者がおおく、ユーゴ人とスペイン人は比較的少ない。では、どこに不満をもっているのか。これを示したのが第26表である。ドイツ人外国人ともに賃金と雇用に不満を強く持っている点では同じだが、不満度が違う。外国人はドイツ人よりも賃金・雇用・肉体的負荷そして同僚・上司関係に不満を持っているのに対し、仕事の単調さや仕事の自立性への不満は小さい。外国人は単調な仕事やつまらない仕事をやらされているという意識を持っているにも関わらず、こうした点への不満は小さいのである。この不満と関連するのは労働者が就職するに当たって重視する点であろう。重視する項目を三つあげてもらった結果が第27表である。全体的にみて重視されているのが同僚関係である。これについては外国人かどうか成年かどうかにかかわらず高い数字がでている。それ以外では不満の場合と同じ状況が現れている。つまり、ドイツ人は仕事の変化や自立性を比較的重視しているのに対し、外国人は賃金・雇用・肉体的負荷を重視しているのである。世代間でみると、賃金重視が少年に多いことがわかる。

第27表 最も重要な点3つ選択

	賃金	雇用	肉体的	同僚	変化	自立性	上司	責任	サンプル
独・少年	66.5%	45.1%	9.8%	79.3%	52.2%	32.6%	28.3%	10.9%	92
成人	33.5	44.8	13.1	69.1	34.1	41.7	44.1	19.1	949
外・少年	92.2	42.2	24.4	84.4	22.2	6.7	46.7	11.1	45
成人	53.1	58.7	23.6	77.1	14.5	11.9	47.4	14.6	1036

つぎに経営者およびマイスターへの評価に移ろう。第28表は経営管理者への満足度を問うたものである。外国人の方が不満度がやや高い。トルコ人とイタリア人に不満を持つ者が割と多いが、それでも3割強にとどまっている。全体としてみれば、労働組合や経営協議会に対してよりも不満は少なくなっている（第22、23表参照。例外はイタリア人とギリシャ人である）。マイスターに対する評価は第29表にある。外国人の方がマイスターが労働者に対して敵対的であると判断している。ドイツ人は36%（やや敵対的+敵対的）に過ぎないのに対して、外国人は55%に達している。ただし、その中ではユーゴ人が例外でありドイツ人に近い評価となっている。こうした評価は、マイスターが労働者側に立っているかどうかの評価とつながる。第30表はマイスターが労働者側かど

第28表 経営管理者に対する満足度

	ドイツ	マイスター	外国人計	トルコ	ユーゴ	ギリシャ	イタリア	スペイン	その他
満足	14%	15%	23%	19%	32%	17%	25%	30%	12%
やや満足	64	73	47	48	46	57	42	45	50
やや不満	18	9	19	23	7	21	23	23	18
不満	5	2	10	10	15	6	10	2	21
サンプル	1,232	131	924	299	207	127	203	64	34

第29表 マイスターの態度に対する評価

	ドイツ	外国人計	トルコ	ユーゴ	ギリシャ	イタリア	スペイン	その他
労働者友好的	15%	18%	15%	25%	11%	20%	21%	9%
やや労働者友好的	49	27	19	39	36	20	21	49
やや労働者敵対的	31	42	49	25	48	45	48	20
労働者敵対的	5	13	16	11	5	15	10	23

第30表 マイスターは労働者側か

	ドイツ・男	ドイツ・女	外国・男	外国・女
労働者側である	59%	75%	43%	50%
労働者側ではない	41	25	57	50



うかを聞いたものだが、外国人の方がマイスターを労働者側ではないと見なしていることがわかる。ドイツ人とくに女性は労働者側だと考えるものが多い。

#### IV おわりに——旧西ドイツの外国人労働者像はどう修正すべきか

最近の統計資料と1970年代後半におこなわれた3つの調査に依拠しながら、労働条件を中心に外国人労働者の状況を検討してきた。10年以上前の調査である。現在の状況はかなり変わっているのかも知れない。とくに、滞在期間長期化による変化が考えられる。また大量失業の期間はすでに長く、旧東ドイツの実質的吸収によって、雇用環境は外国人労働者にとってますますきびしくなっている。さらに、調査は合法的な外国人労働者に限定されている可能性が高い。非合法就労の状況はわからない。また、多くの調査がそうであるように、利用した調査が外国人労働者の比較的労働条件の良い部分に偏っている可能性は否定できない。こうした多くの制約はあるが、ここでの検討によって明らかになった部分もある。最後に今までの内容を手短かにまとめて、おわりにかえたい。

まず、第1に強調しておかねばならないことは、外国人はもはや出稼ぎではないという事実である。出稼ぎの予定でやってきても、やがて家族を形成し定住化しつつある外国人は多いのである。仮に毎年来る出稼ぎ外国人労働者の90%がすぐに帰国したとしても毎年10%の外国人労働者が定住することになる。この累積過程を考える必要がある。短期的には、ほとんどの外国人労働者が考えているようにもっぱら「出稼ぎ」である。定住ないし移民する意図で来るものは少ない。しかし、中長期的にみれば「外国人労働者問題」は結局「移民」の問題なのである。

今や旧西ドイツの場合、未成年者の割合は外国人の方がドイツ人よりかなり多くなった。労働力率に差はなくなってきた。しかし、就業上の地位をみると依然として労働者が圧倒的である。ホワイトカラーは少ない。ドイツ語の十分や読み書きが事務労働には不可欠である。ブルーカラーについてみると、依然として不熟練労働者が多いが、長年の勤続や教育によってかなりの部分は専門

労働者になることが可能である。もっともマイスターになるためには長時間の職業教育が必要であるため、外国人にとってのハードルは低くない。

賃金・雇用の格差についていうならば、ドイツ人との格差はそれぞれの職場での差別というよりも、外国人の多い職場は、仕事が不安定で低賃金職場がやや多いという理由によっているようにおもわれる。同一職場ではドイツ人と外国人の間に賃金格差はなかった。また、専門労働者か補助労働者かでみてもドイツ人と外国人には賃金格差は意外なほど少ないといってよいだろう。また労災について、外国人が労災にあう確率はドイツ人より確かに高い。二倍はある。しかし、その原因は職場自体が危険であるという意味ではなかった。外国人率の高い事業所では外国人の労災率は著しく低かった。ドイツ人の労災率さえ外国人率50%以下までは低下しているのである。外国人の労災率の高い原因は職場での意思疎通が不十分である点に求められるべきであろう。

外国人の労働組合や経営協議会への関与についていえば、ドイツ人と同数程度いる職場では遜色はなかった。しかし、全般的にみれば少数者の利害は通りにくい。そのために、人数比でみると経営協議会員に選ばれる率は低くなるのである。また、労働組合や経営協議会への評価は肯定的な者の方が多いが、ドイツ人よりも幾分否定的であった。同じ傾向は、経営管理者やマイスターの評価についてもいえた。さらにこうした状況の中で、ドイツ人の差別意識、外国人の被差別意識の根強さも確認できた。この意識はまさに現代ドイツの労働市場状況の中で一つの緊張要因として理解すべきであろう。

\* 本稿は関西労働研究会（関西経済研究センター）における報告を元にして、その後検討を加え、加筆修正したものである。

#### 参 考 文 献

- Gaugler, E./Weber, W. u. a.: *Ausländer in deutschen Industriebetrieben*. Königstein/Ts., 1978 (調査1)
- Gaugler, E. u. a.: *Ausländerintegration in deutschen Industriebetrieben*. Königstein/Ts., 1985 (調査3)

- Kremer, M./Spangenberg, H.: *Assimilation ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland*. Königstein/Ts., 1980 (調査2)
- Wallraff, Günter: *Ganz unten*. Köln, 1985 (マサコ・シェーンエック訳『最低辺』, 岩波書店, 1987年)
- Wirtschaft und Statistik* 2/1990.
- 有賀優子「西ドイツにおける外国人労働者雇用とEC」九州大学大学院経済学会『経済論究』第64号, 1986年4月
- 木前利秋「西ドイツにおける外国人労働力導入の構造」森田桐郎編『国際労働力移動』東京大学出版会, 1987年
- 後藤純一『外国人労働の経済学』東洋経済新報社, 1990年
- 沢田マルガレータ「移民労働者の政治的・社会的諸問題—ドイツ連邦共和国の場合—」日本EC学会年報第2号『ECにおける労働移動』, 有斐閣, 1982年
- 曾國雄「西ドイツにおける外国人労働者政策の特徴」神戸大学『経済経営研究年報』27 (1977)
- 手塚和彰『外国人労働者』, 日本経済新聞社, 1989年
- 手塚和彰・渡辺尚・仲尾宏・R・ルプレヒト編『シンポジウム 日本とドイツの外国人労働者』, 明石書店, 1991年
- 徳永重良編著『西ドイツ自動車工業の労使関係』御茶の水書房, 1985年
- 内藤正典編『ドイツ統一とトルコ移民労働者』, 明石書店, 1991年
- 藤村博之「労働力の輸出入をめぐる一考察—西ドイツとユーゴの場合—」『失業と雇用の経済分析』, 関西経済研究センター, 1985年
- 同上「外国人労働者受け入れの『国際的責任論』再考」, 『労働供給制約下の雇用』, 関西経済研究センター, 1991年
- 真瀬勝康「西欧における外国人労働者とその送り出しの構造」森田桐郎編『国際労働力移動』東京大学出版会, 1987年
- 宮島 喬『外国人労働者迎え入れの論理』, 明石書店, 1989年
- 拙稿『雇用調整をめぐる西ドイツ労使関係の研究』(職業訓練大学校指導科報告シリーズ No. 9), 1989年